

Sindicato Unico de Trabajadores del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SUTESAL)  
Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (SEDAPAL)  
Expediente N° 435-2000-DRTPSL/DPSC-SDNC

Tribunal Arbitral

**MORALES CORRALES**  
**CIUDAD REYNAUD**  
**GIRALDO PRATO**

### **LAUDO ARBITRAL**

En Lima a los 21 días del mes de junio de 2001, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la negociación colectiva a que se refiere el Acta de Compromiso Arbitral de 18 de abril de 2001, correspondiente al petitorio presentado el 30 de noviembre de 2000 por el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA - SUTESAL, en adelante EL SINDICATO, a la empresa SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA - SEDAPAL, en adelante LA EMPRESA, Expediente N° 435-2000-DRTPSL-DPSC-SDNC, se reunió para emitir el laudo respectivo en ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto Ley N° 25593 (en adelante el Decreto Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, (en adelante el Reglamento); y,

#### **VISTOS:**

u  
Que, con fecha 18 de abril de 2001, las partes celebraron un compromiso arbitral en el que acordaron someter a arbitraje la solución integral del pliego de reclamos planteado el 30 de noviembre de 2000 por EL SINDICATO a LA EMPRESA, a que se refiere el Expediente N° 435-2000-DRTPSL-DPSC-SDNC, tramitado ante la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;



Que, LA EMPRESA cumplió con designar como árbitro al Dr. José Francisco Giraldo Prato y EL SINDICATO al Dr. Adolfo Ciudad Reynaud, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el nombramiento del tercer árbitro, quien conforme al artículo 52° inciso b) del Reglamento actuará como Presidente, habiendo recaído tal designación en la persona del Dr. Pedro G. Morales Corrales, según consta de la Resolución Directoral N° 040-2001-TR/DRTPSL de 8 de mayo de 2001;

Que, el Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día 23 de mayo de 2001 a fin de dar inicio a la etapa arbitral, audiencia en la cual se instaló el Tribunal Arbitral con la aceptación de los árbitros para integrar el referido órgano y asumir la responsabilidad de solucionar la negociación colectiva sometida a arbitraje, declarándose formalmente iniciado el proceso arbitral al no haberse interpuesto recurso impugnatorio alguno;

Que, en dicho acto cada una de las partes hizo entrega al Tribunal Arbitral de su Propuesta Final por escrito en los términos que corren en autos, recabándose el respectivo cargo de recepción, así como entregándose copia de cada propuesta a la otra parte y a los miembros del Tribunal;

Que, en el acta de inicio del proceso arbitral, se citó a ambas partes a una nueva audiencia para el día 5 de junio de 2001, con la finalidad de que procedan a fundamentar sus respectivas Propuestas Finales;

Que, con fecha 14 de mayo de 2001 el Tribunal Arbitral recibió de la Autoridad Administrativa de Trabajo a fojas cuarenta y uno, el Expediente N° 435-2000-DRTPSL-DPSC-SDNC, tramitado ante la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;

Que, el Tribunal Arbitral mediante Resolución N° 2 de 28 de mayo de 2001 solicitó a LA EMPRESA proporcione información documentada adicional;



Que, con fecha 29 de mayo de 2001 el Tribunal Arbitral recibió de la Autoridad Administrativa de Trabajo el Dictamen Económico-Laboral N° 014-2001-TR-OETP, elaborado por la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;

Que, EL SINDICATO mediante escrito de 31 de mayo de 2001, formuló observaciones al Dictamen Económico Laboral, el mismo que motivó un segundo y último Dictamen Económico Laboral N° 004-2001-TR-OETP, fechado y recibido el 5 de junio de 2001, en el que se ratifica el contenido de cada una de las conclusiones del Dictamen e Informe Económico-Laboral N° 014-2001-TR-OETP, cuya copia fue entregada a los demás miembros del Tribunal Arbitral, así como a las partes el 5 de junio de 2001.

Que, asimismo, el Tribunal Arbitral mediante comunicación de 30 de mayo de 2001, solicitó a la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la valorización de las Propuestas Finales presentadas por LA EMPRESA y EL SINDICATO, dando lugar al Informe Laboral N° 003-2001-TR/OETP, cuya copia fue entregada a los demás miembros del Tribunal Arbitral, así como a las partes el 5 de junio de 2001;

Que, mediante escrito de 29 de mayo de 2001 recibido el 30 del mismo mes y año, LA EMPRESA formuló observaciones al Proyecto de Propuesta Final presentado por EL SINDICATO; asimismo, mediante escrito N° 2 recibido el 30 de mayo de 2001, EL SINDICATO presenta sus observaciones legales y económicas a la Propuesta Final presentada por LA EMPRESA, habiéndose puesto en conocimiento de ambas partes dichos escritos mediante las resoluciones Nos. 3 y 4 del Tribunal;

Que, con fecha 5 de junio de 2001, se llevó a cabo la Audiencia de Fundamentación de Propuestas Finales en la que ambas partes de manera suficientemente amplia y documentada, formularon sus respectivas

argumentaciones procediéndose a las réplicas y dúplicas solicitadas, así como un amplio intercambio de intervenciones de una u otra parte y a la absolución de las preguntas formuladas por los miembros del Tribunal Arbitral; todo ello con el propósito de que éste contara de manera extensa y suficiente con los elementos de juicio necesarios para proceder a dictar el laudo respectivo;

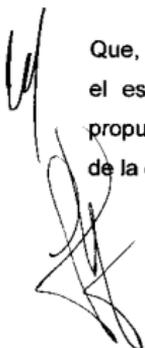
Que, en la Audiencia de Fundamentación de Propuestas Finales las partes entregaron al Tribunal, con copia para la otra parte, documentación que sirvió de sustento a sus respectivos informes orales;

Que, asimismo, en la citada audiencia, LA EMPRESA cumplió con hacer entrega del Escrito N° 03 acompañando copia de la documentación solicitada por el Tribunal en su Resolución N° 02 de 28 de mayo de 2001;

Que, mediante escrito N° 3 recibido el 11 de junio de 2001, EL SINDICATO presenta observaciones complementarias a la Propuesta Final alcanzada por LA EMPRESA, habiéndose puesto en conocimiento de esta última según Resolución N° 5;

Que, asimismo, mediante comunicación de 11 de junio de 2001, presentada por la Secretaria General de EL SINDICATO se responde a los comentarios formulados por LA EMPRESA a las observaciones planteadas por EL SINDICATO; y, a su vez, LA EMPRESA en la indicada fecha, presenta el escrito N° 4 donde efectúa precisiones sobre la propuesta de solución de la empresa al pliego de peticiones de EL SINDICATO, los mismos que se pusieron en conocimiento de las partes por Resolución N° 6.

Que, finalmente, EL SINDICATO ha presentado con fecha 15 de junio de 2001, el escrito N° 4 con el que formula observaciones complementarias a la propuesta alcanzada por LA EMPRESA, habiéndose puesto en conocimiento de la empresa según Resolución N° 7.



(2001)

Que, por Resolución N° 8 de 21 de junio de 2000, se dio por concluida la Etapa de Actuación del Proceso Arbitral, notificándose de ello a las partes;

Que, por Resolución N° 9 de 21 de junio de 2001, se citó a las partes para darles a conocer el contenido del laudo arbitral; y,

#### **CONSIDERANDO:**

##### **Propuesta Final de LA EMPRESA**

1. Que, LA EMPRESA ha presentado a este Tribunal Arbitral su Propuesta Final consistente en el otorgamiento de una Bonificación Única por Productividad, en adelante la BUP, sin carácter remunerativo amparándose en el Decreto de Urgencia N° 009-2001 de 19 de enero de 2001 que prorroga para el ejercicio 2001, lo dispuesto en el artículo 11° del Decreto de Urgencia N° 011-99; manteniendo para el mismo periodo (año 2001), el denominado Crédito por Productividad para el personal sujeto a negociación colectiva, consistente en el otorgamiento al trabajador de un reconocimiento económico con el propósito de estimular su buen rendimiento en función de los criterios de evaluación previstos en la Cláusula Tercera de su Propuesta Final durante determinado periodo, dejando constancia que el Crédito por Productividad (que en la realidad se trata de una bonificación por productividad) se percibirá aplicando los mismos criterios de evaluación que se consideran para el pago de la BUP, además de las reglas de procedimiento que se indican en la referida Propuesta Final;

##### **Propuesta Final del SINDICATO**

2. Que, igualmente EL SINDICATO presentó su Propuesta Final bajo la denominación de "Proyecto de Convención Colectiva 2001", que consiste en un incremento de los sueldos y salarios básicos de sus trabajadores que cuenten con más de tres meses de servicios a la fecha de vigencia del

convenio colectivo, en un monto igual al 12% aplicado sobre el sueldo o salario básico vigente al 31 de diciembre de 2000; solicitando se mantenga con carácter de permanente a partir del 1° de enero de 2001 el denominado Crédito por Productividad que actualmente se otorga al personal de acuerdo a las reglas de procedimiento establecidas en el Laudo Arbitral de 26 de junio de 2000, indicándose los porcentajes del reconocimiento económico de acuerdo a los grupos A, B, C, D y E, fluctuando entre un 12.500% el grupo A y 0% el grupo E, dejándose constancia que la remuneración básica a utilizarse para estos efectos es la vigente al 31 de diciembre de cada año, y que las partes podrán de común acuerdo en cada oportunidad que se negocie colectivamente el petitorio anual, introducir las mejoras y perfeccionamiento que estimen pertinentes para estimular la calidad y productividad. Asimismo se consigna en la Propuesta Final el otorgamiento por parte de la empresa y por única vez, de una Bonificación Especial Extraordinaria equivalente a S/.2,500.00 a cada uno de los trabajadores. Del mismo modo, y como cláusulas delimitadoras se consigna que la convención colectiva se aplica a todos los trabajadores de la empresa con excepción del personal de dirección y de confianza; y en cuanto a la vigencia de la convención colectiva, que ésta será de 12 meses, a partir del 1° de enero de 2001 al 31 de diciembre del mismo año;

### **Fundamentación del SINDICATO**

3. Que, EL SINDICATO ha fundamentado sus alegaciones en que la Propuesta Final efectuada por LA EMPRESA es inconstitucional en la medida que la BUP establecida por el Decreto de Urgencia N° 009-2001 no tiene carácter remunerativo, suprimiéndose así los efectos colaterales que la remuneración tiene en otros beneficios sociales, como las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios y porque además viola el numeral 19) del artículo 18° de la Constitución que autoriza al Presidente de la República a dictar medidas extraordinarias sólo en materia económica y financiera, mas no en materia remunerativa y laboral; fundándose también

en que la medida deja de tener carácter extraordinario desde que se viene disponiendo desde el año 1999, habiéndose prorrogado en el 2000 y luego en el 2001; realizando además otros tipos de argumentaciones de carácter legal y económica, que corren en los respectivos escritos presentados por EL SINDICATO;

#### **Fundamentación de LA EMPRESA**

4. Que, LA EMPRESA a su vez ha fundamentado su posición sosteniendo que la Propuesta Final alcanzada, que contempla el otorgamiento de una BUP conforme a lo previsto por el Decreto de Urgencia N° 009-2001, no es inconstitucional, habida cuenta que el Presidente de la República está facultado por el numeral 19) del artículo 118° de la Constitución a dictar medidas extraordinarias en materia económica y financiera, resultando incuestionable que el tema remuneratorio tiene incidencia en las áreas económicas y financieras del Estado, y en especial en la del Presupuesto del Sector Público Nacional; abundando en otras argumentaciones que constan de sus escritos y sosteniendo respecto de los aspectos económicos que, resulta de especial importancia mantener el sistema de pagos vinculados a la productividad como un medio para garantizar la eficiencia de un servicio esencial como es el que presta LA EMPRESA en beneficio de los usuarios; sosteniendo que los incrementos a la remuneración básica en alguna forma atentan contra dicho propósito; resaltando que la propuesta de LA EMPRESA resulta económicamente más ventajosa a los trabajadores, que la presentada por el propio EL SINDICATO, y que es consistente con los esfuerzos de mejora en la productividad que se han venido desplegando en los últimos años;

#### **D.U. N° 009-2001 no obliga al SINDICATO ni al Tribunal Arbitral**

5. Que, un primer tema que debe quedar absolutamente claro consiste en que el Decreto Supremo de Urgencia N° 009-2001 que tiene rango de ley, y que

prorrogó para el Año Fiscal 2001 lo dispuesto en el artículo 11° del Decreto de Urgencia N° 011-99, no limita en modo alguno la actuación del Tribunal Arbitral cuyo funcionamiento está previsto por el Decreto Ley, toda vez que el indicado dispositivo determina las políticas remunerativas que deben observar, entre otras, las empresas de propiedad del Estado en el ejercicio 2001, para su personal sujeto o no sujeto a negociación colectiva, a través del otorgamiento de una BUP, a la que se le sustrae su carácter remunerativo;

6. Que, en consecuencia, dicha norma sólo obliga y limita a las entidades comprendidas en la misma, no así al Tribunal Arbitral, quien debe resolver el Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical, conforme a las normas establecidas en el artículo 65° del referido Decreto Ley por las cuales el Tribunal Arbitral debe optar por la Propuesta Final de una de las partes, sin perjuicio de la posible atenuación de posiciones extremas;
  
7. Que, respecto de la conclusión a que se refiere el considerando anterior, existe reiterada jurisprudencia arbitral, algunas de las cuales han sido a su vez confirmadas por la Corte Suprema de la República, que ratifica la posición que asume este Tribunal, como es el caso del Laudo Arbitral de 1° de octubre de 1993, seguido por la Federación Nacional de Trabajadores de Electricidad del Perú (Fentrep) y la Empresa de Electricidad del Perú (Electroperú S.A.) (Décimo Octavo Considerando); el Laudo Arbitral de 11 de febrero de 1994, seguido por el Sindicato de Obreros de la Empresa Sociedad Paramonga Limitada S.A., y la Fábrica de Conversión Papel Lima, y Sociedad Paramonga Limitada S.A. (Duodécimo Considerando); Laudo Arbitral de 7 de junio de 1994, seguido por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco S.A. y la Empresa Nacional del Tabaco S.A. (Tercer considerando); Laudo Arbitral de 31 de marzo de 1995 seguido por el Sindicato de Empleados y Obreros de la Empresa Nacional del Tabaco y la Empresa Nacional del Tabaco S.A. (Quinto Considerando); Laudo Arbitral de 7 de enero de 1994 en los seguidos entre la Corporación

Financiera de Desarrollo S.A. (Cofide), y el Sindicato de Empleados de COFIDE; Laudo Arbitral de 31 de enero de 2000 en los seguidos por las Organizaciones Sindicales de Petroperú con Petróleos del Perú - Petroperú, en que extensamente se expone las razones por las que el Tribunal Arbitral regido por el Decreto Ley es autónomo y sólo se encuentra sometido a dichas normas y su Reglamento; Laudo este último que fue materia de impugnación judicial sobre la que recayó la Resolución de la Corte Suprema de la República de 5 de Diciembre de 2000, la cual, en su Considerando Tercero, establece que el ámbito del Decreto de Urgencia N° 011-99, que precisamente ha sido prorrogado para el año 2001 por el Decreto de Urgencia N° 009-2001, no es de aplicación para el Tribunal Arbitral ni para los trabajadores, cuyos derechos están garantizados por la Carta Magna, la cual en sus artículos 28° y 139°, inciso 1), protege el derecho de negociación colectiva y la jurisdicción arbitral; por lo cual confirmaron la resolución de la Corte Superior que declaró infundada la demanda de impugnación del Laudo Arbitral; que además, en el Laudo Arbitral de 26 de junio de 2000 que resolvió la negociación colectiva planteada precisamente por EL SINDICATO a LA EMPRESA, se confirma esta posición en los Considerandos 11, 12, 13, 14 y 15;

### **Protección Constitucional de la Negociación Colectiva**

8. Que, conforme al artículo 28° de la Constitución Política, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, estableciéndose en su numeral 2) que fomenta la negociación colectiva, debiéndose concordar esta regla con la Cuarta Disposición Final de la misma Carta, según la cual, las normas relativas a los derechos que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú;
9. Que, de conformidad con lo expuesto en el considerando anterior, se debe tener en cuenta que el artículo 4° del Convenio de la OIT N° 98, ratificado

por el Perú con Resolución Legislativa N° 14712 de 18 de noviembre de 1963, establece la obligación de adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de convenciones colectivas, las condiciones de empleo;

### **Alcances de la Convención Colectiva de Trabajo**

10. Que, conforme al artículo 41° del Decreto Ley, la "... convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las *remuneraciones*, las condiciones de trabajo y *productividad* y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores";

### **Alcances y limitaciones del carácter extraordinario de los Decretos de Urgencia que establecen la BUP**

11. Que, con relación al carácter extraordinario de las medidas de urgencia contenidas en el Decreto de Urgencia N° 009-2001 antes citado, que proroga el Decreto de Urgencia N° 011-99 y el Decreto de Urgencia N° 04-2000, conforme al Diccionario de la Lengua Española, el adjetivo "extraordinario" o "extraordinaria" significa "fuera del orden o regla natural o común" y en su segunda acepción, "añadido a lo ordinario";

12. Que, si bien el Estado como empleador, en uso de su facultad directiva, tiene derecho de establecer las medidas de austeridad que considere necesarias para el mejor funcionamiento de las entidades a su cargo y de

las empresas de la cual es accionista, lo debe hacer dentro de los límites de razonabilidad, que la legislación laboral igualmente exige observar al empleador del sector privado;

13. Que, en consecuencia, no resulta justificado que el empleador-Estado, haciendo uso de su *ius imperium*, dicte normas exclusivamente a su favor y por consiguiente discriminatorias, estableciendo, como lo hizo con el Decreto de Urgencia N° 011-99, y lo continuó haciendo para el ejercicio fiscal 2000 con el Decreto de Urgencia N° 04-2000, y ahora con el Decreto de Urgencia N° 009-2001 para el ejercicio fiscal 2001, un marco normativo discriminatorio respecto del sector privado estableciendo que las empresas y entidades del Estado sometidas a dichos dispositivos, pueden otorgar incremento de *ingresos*, mas no de *remuneraciones*, a fin de evitar los efectos colaterales que éstas últimas significan, no sólo en los derechos y beneficios sociales de los trabajadores sino en materia de aportaciones al Sistema del Seguro Social de Salud y al Previsional a cargo de la Oficina de Normalización Previsional ONP o del Sistema Privado de Fondos de Pensiones; excluyéndose mediante este sistema del pago del Impuesto Extraordinario de Solidaridad;
14. Que, sólo podría justificarse una medida extraordinaria de esta naturaleza si objetivamente se pudiera establecer que las entidades o empresas del Estado, cuyo personal se regula por el régimen laboral de la actividad privada, así como las empresas del sector privado, se encuentran en una situación económica y financiera tal, que para preservar su subsistencia y en consecuencia la fuente de trabajo, hace necesaria dictar dicha medida extraordinaria;
15. Que, así sucedió en las épocas de hiperinflación que sufrió nuestro país en la década del 80 del siglo recientemente pasado en que se dictaron medidas o se dispusieron incrementos de remuneraciones, limitándose sus

efectos colaterales tanto para las empresas del Estado como para las del sector privado;

16. Que, evidentemente la recesión y dificultades económicas que vienen sufriendo las empresas del Estado y las privadas desde hace algunos años, aflige en general a ambas y no exclusivamente a las del Estado, por lo cual se evidencia el exceso en que ha incurrido éste al dictar normas de austeridad exclusivas para sus entidades o empresas, discriminando a las del sector privado, lo que significa una infracción al inciso 2) del artículo 2° de la Constitución que consagra la igualdad ante la ley; a la norma prevista en el último párrafo del artículo 60° de la Carta Fundamental, según la cual "La actividad empresarial, pública o no pública, recibe el mismo tratamiento legal"; y al precepto constitucional contenido en el artículo 103° de la misma, que establece que "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas"; en este caso entre empresas públicas y empresas privadas;

17. Que, además, no es posible generalizar que todas las empresas del Estado o de la actividad privada se encuentren atravesando situaciones extremas en el ámbito económico financiero, por lo cual no se puede otorgar un tratamiento único de austeridad y restricción para todas, cuando en el ámbito de la negociación colectiva, lo que se debe tener en cuenta es la situación concreta de la empresa o rama empresarial en la que se desarrolla dicha negociación;

18. Que, lo anterior queda demostrado en el caso específico de la presente negociación colectiva, en que la valorización efectuada por la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, según consta del Informe Laboral N° 003-2001-TRP/OETP de 4 de junio de 2001, establece que la Propuesta Final de LA EMPRESA es mayor que la del SINDICATO. En efecto, la Propuesta Final de LA EMPRESA significa un egreso anual de S/. 17'740,943.00 que está

dispuesta a efectuar, se entiende sin que ello origine peligro alguno a la estabilidad de la empresa, en tanto que la de EL SINDICATO asciende a S/.16'686,805.00, es decir una diferencia de S/. 1'054,138.00;

19. Que, la Propuesta Final del SINDICATO contempla, como se ha mencionado anteriormente, un incremento de remuneraciones al básico así como al denominado Crédito por Productividad que no viene a ser otro concepto que una bonificación por productividad, ambos con efectos colaterales en beneficios sociales y pago de impuestos y aportaciones a la seguridad social, lo que pone de manifiesto que nada justifica que una norma general como la que establece la BUP se extienda sin distinción alguna a todas las empresas del Estado cuando, como es el caso de LA EMPRESA, se encuentra en perfecta posibilidad de otorgar incrementos razonables de remuneraciones a sus trabajadores sin que ello implique un deterioro de la productividad, sin duda alguna importante para el éxito de la empresa en su conjunto y por ende del servicio que debe prestar al público usuario;

20. Que, contraría la esencia de la negociación colectiva el otorgamiento exclusivo de un incremento de ingresos, como es el caso de la BUP, a los que se les ha sustraído precisamente el carácter remuneratorio, más aún si éste se extiende por tres años;

21. Que, negar el carácter remuneratorio de manera total, a los incrementos previstos por las normas de la BUP, implica además un desconocimiento por parte del Estado de las funciones que cumplen otras instituciones como el Seguro Social de Salud y los sistemas previsionales, que en el primer caso requiere de financiamiento para una adecuada cobertura o, de resultar excesiva, la adopción de políticas tendientes a la rebaja del porcentaje de aportaciones; y, en el segundo, el medio de financiar la jubilación del trabajador y, en su caso, las pensiones de invalidez y sobrevivientes, todo ello sin perjuicio de lo que puede significar para el ahorro interno nacional el



incremento de los fondos correspondientes al Sistema Privado de Pensiones;

22. Que, además, no resulta razonable el sistema exclusivo de la BUP, toda vez que supone un congelamiento de la remuneración básica del trabajador, tanto más cuando en el caso de LA EMPRESA la BUP significa aproximadamente el 40% de la remuneración básica promedio del trabajador, de ahí que aún cuando la Propuesta Final de LA EMPRESA significa cuantitativamente un monto mayor que la presentada por EL SINDICATO, éste insiste en la suya, menor, por su carácter cualitativo;

### **La productividad como objetivo de la convención colectiva de trabajo**

23. Que, el aspecto positivo de la BUP consiste en que es un pago que se efectúa vinculado a la productividad del trabajador, lo que incentiva la eficiencia de la empresa, que resulta de especial importancia, en este caso, por tratarse de una empresa que presta un servicio público esencial para la sociedad como es la provisión de agua potable y alcantarillado;
24. Que, precisamente el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo fomenta la productividad cuando la menciona como uno de los objetivos de la convención colectiva de trabajo;
25. Que, EL SINDICATO no sólo en su Propuesta Final sino en los diversos escritos que ha presentado pone énfasis en la necesidad de mantener remuneraciones cuyo pago se encuentre vinculado a la productividad del trabajador; de ahí que propone la elevación del denominado Crédito por Productividad;



### **Bonificación Especial Extraordinaria**

26. Que, la Bonificación Especial Extraordinaria contemplada en la Propuesta Final de EL SINDICATO, que consiste en el pago de S/.2,500.00 a cada uno de los trabajadores comprendidos en el ámbito negocial, si bien no se encuentra incluida "estricto sensu" dentro del marco de la negociación colectiva prevista en el artículo 41° del Decreto Ley, pues no se trata propiamente de una condición de trabajo sino de una condición de la propia negociación, no existe inconveniente legal para que las partes puedan llegar a un acuerdo sobre el particular, más aún cuando ha sido materia del punto Tercero del petitorio;
27. Que, asimismo y aún cuando se puede sostener que la referida Bonificación Especial Extraordinaria, por sus antecedentes estaría relacionada y condicionada a un acuerdo directo entre las partes, preferentemente en trato directo, también es cierto que nada impide que sea considerada dentro de la fórmula de solución que las mismas planteen, en tanto tienda a compensar el retiro o disminución en los montos o alcances de las pretensiones originales contenidas en el proyecto de convenio colectivo, por lo que su procedencia y aceptación debe evaluarse en cada caso dentro del contexto de las fórmulas de solución planteadas por las partes;
28. Que, sin embargo, la Bonificación Especial Extraordinaria propuesta por EL SINDICATO, no guarda concordancia con ninguno de los objetivos mencionados en considerandos anteriores, es decir que constituya un verdadero incremento de remuneraciones o que incentive la productividad del trabajador y por ende de la empresa, por lo cual, debe atenuarse este extremo del petitorio;



### **Dictamen Económico Laboral**

29. Que, estando al Dictamen Económico Laboral N° 014-2001-TR/OETP, emitido el 23 de mayo de 2001 por la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, se establece que la situación económico financiera de LA EMPRESA es suficientemente sólida, lo que se corrobora con el hecho de que la Propuesta Final de LA EMPRESA significa un monto mayor que la presentada por EL SINDICATO;

### **Alcances y Limitaciones del Laudo**

30. Que, conforme a lo dispuesto por el artículo 65° del Decreto Ley, el Laudo no puede establecer una solución distinta de las propuestas finales de las partes; no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, inapelable y de carácter imperativo, el Tribunal Arbitral puede atenuar posiciones extremas;

### **Opción por la Propuesta Final del SINDICATO**

31. Que, del análisis de lo actuado, de las pruebas aportadas por las partes y la valorización e informe de la situación económica y financiera de LA EMPRESA emitidos por la Dirección General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad antes referida, el Tribunal Arbitral recoge la **propuesta efectuada por EL SINDICATO;**

32. Que, conforme lo menciona el Dr. Fernando Elías Mantero en su obra "Derecho Laboral - Relaciones Colectivas de Trabajo" (Primera Edición 1995, Jus Editores, p. 245), si bien "... a primera vista se piensa que la facultad atenuadora se puede dar solamente en sentido descendente, esto es reduciendo los montos consignados en la propuesta a ser aceptada, consideramos que ello no es así y que tal facultad puede ser ejercida también en sentido ascendente. Bien podría darse el caso que se acepte la propuesta final ... pero incrementando alguna parte que sea considerada

susceptible de ser mejorada para atenuar los rigores de su aplicación tal como está presentada en la propuesta ...".

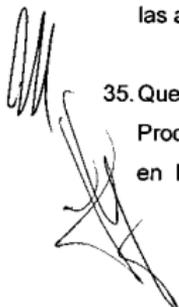
### **Incremento de remuneración y Bonificación Especial Extraordinaria atenuados y mejoramiento del Crédito o Bonificación por Productividad**

33. Que, sin embargo el Tribunal considera que debe moderar la Propuesta Final del SINDICATO para lograr los objetivos que son materia de los considerandos anteriores y para ello ha acordado atenuar el extremo vinculado al incremento de las remuneraciones propuesto por EL SINDICATO, reponiendo el valor perdido por efecto de la inflación acumulada en el periodo julio de 1998 a diciembre de 2000 y agregando un incremento real aunque menor al propuesto; mejorando el Crédito o Bonificación por Productividad; y, atenuando igualmente la Bonificación Especial Extraordinaria, por no tener carácter remunerativo y constituir un pago que tampoco se encuentra vinculado a alentar la productividad del trabajador; de tal modo que en conjunto signifique un valor equivalente con la Propuesta Final formulada por EL SINDICATO.

### **Procedimiento del Crédito o Bonificación por Productividad**

34. Que, en cuanto al procedimiento para el otorgamiento del Crédito o Bonificación por Productividad deberá observarse lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 26 de junio de 2000, debiéndose recoger su contenido en la parte resolutive del presente Laudo, adecuándolo para su aplicación al nuevo periodo de vigencia de la convención colectiva, atendiendo además a las atenuaciones previstas en la parte considerativa del presente Laudo;

35. Que, además es conveniente que el Crédito o Bonificación por Productividad sea establecido con una periodicidad menor a la semestral, en beneficio de los trabajadores y en vista de que LA EMPRESA ha



demostrado que se encuentra en posibilidad de hacerlo trimestralmente, lo que hace factible que se mejore este extremo de la propuesta sindical;

36. Que, de otro lado no resulta conveniente otorgar dicho Crédito o Bonificación por Productividad con el carácter de permanente pues todo régimen remunerativo depende de la política sobre la administración salarial que sea necesaria implementar en cada oportunidad como respuesta a las nuevas realidades y exigencias que plantean y deben ser satisfechas al público usuario, por tratarse de una empresa de servicios esenciales. Por ello, a falta de acuerdo entre las partes interesadas no resulta conveniente al Tribunal Arbitral establecer un sistema remunerativo con carácter de permanente.

#### **Base legal de la emisión del Laudo**

37. Que, en uso de las atribuciones que le confieren a este Tribunal Arbitral el Artículo 65º del Decreto Ley y el Artículo 57º de su Reglamento, **emite el presente Laudo por unanimidad;**

#### **RESUELVE:**

##### **I. CONVENIO COLECTIVO**

##### **PRIMERO.- REMUNERACIONES**

LA EMPRESA otorgará a partir del 1º de enero de 2001 a los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención colectiva, un aumento general de remuneraciones equivalente al 10% calculado sobre la remuneración básica o jornal percibido por el trabajador al 31 de diciembre del año 2000, según corresponda.



## SEGUNDO.- BONIFICACION O CREDITO POR PRODUCTIVIDAD

LA EMPRESA conviene en mantener, por el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del 2001, el Crédito o Bonificación por Productividad, para los trabajadores de LA EMPRESA sujetos a negociación colectiva, con el propósito de estimular su buen rendimiento, relacionado directamente con los incrementos del nivel operativo, de la productividad y la eficiencia en su labor; reconociéndole así su compromiso y desempeño, que se manifiestan en los resultados que ha alcanzado en el cumplimiento de sus metas, así como en sus habilidades, características personales y récord laboral, todo ello vinculado a las funciones que desempeña en un determinado período, establecido y evaluado por LA EMPRESA.

En mérito a tales consideraciones el Crédito o Bonificación por Productividad se percibirá de acuerdo con las siguientes reglas de procedimiento:

### 1. EVALUACIÓN TRIMESTRAL

- 1.1. El personal será evaluado trimestralmente por LA EMPRESA para calificarlo.

### 2. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN

- 2.2. Se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

#### 2.2.1 Logro de Metas Individuales: puntaje máximo 30 puntos.

Identifica grado de contribución de cada trabajador para la consecución de los objetivos de su área.

#### 2.2.2 Logro de Metas por Equipo: puntaje máximo 30 puntos.

Evalúa el cumplimiento de Indicadores de Mucha Contribución del Equipo.

2.2.3 Interfuncionalidad entre Equipos: puntaje máximo 20 puntos.

Mide y cuantifica de manera tangible y real el nivel de coordinación y apoyo mutuo logrado entre los Equipos.

2.2.4. Habilidades y Características Personales: puntaje máximo 20 puntos.

Identifica el potencial de los trabajadores en sus puestos y/o procesos.

- 2.3. El trabajador podrá obtener opcionalmente 5 puntos adicionales, con incidencia positiva en el monto del Crédito, para lo cual LA EMPRESA aplicará, en su caso, un factor complementario de evaluación denominado calificación adicional que tiene como objetivo medir el récord laboral así como los méritos extraordinarios que expresen el compromiso e involucramiento del trabajador con LA EMPRESA y con el Proceso de Productividad con Valor.

2.3.1 Récord Laboral:

Comprende ausentismo, puntualidad y disciplina.

2.3.2. Méritos Extraordinarios:

Comprende permanencia extraordinaria y participación en los procesos de Ideas y Sugerencias, Grupos Proyectos,

Círculos Creativos Participativos, Instrucción Interna, publicación de artículos en revistas internas y cualquier otro mérito que signifique participación extraordinaria en beneficio de la empresa y del servicio que ésta presta a la comunidad.

### 3. GRUPOS CALIFICADOS

#### 3.1. Los Grupos Calificados son:

- 3.1.1 Grupo "A"
- 3.1.2 Grupo "B"
- 3.1.3. Grupo "C"
- 3.1.4. Grupo "D"
- 3.1.5. Grupo "E"

### 4. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO APLICABLE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO

#### 4.2. El reconocimiento económico aplicable se redistribuirá en función de los Grupos Calificados asignándoles el siguiente porcentaje:

- 4.2.1 Grupo "A" 20.625% de la Remuneración Básica.
- 4.2.2 Grupo "B" 15.468% de la Remuneración Básica.
- 4.2.3 Grupo "C" 10.31% de la Remuneración Básica.
- 4.2.4 Grupo "D" 5.156% de la Remuneración Básica.
- 4.2.5 Grupo "E" 0% de la Remuneración Básica.

El porcentaje asignado a los Grupos "A", "B", "C", "D" y "E" tendrá vigencia durante el período comprendido entre el 01 de enero del 2001 al 31 de diciembre del 2001.



La remuneración básica a utilizarse para calcular el Crédito de Productividad, será la vigente al 31 de diciembre del 2000.

5. OPORTUNIDAD Y FORMA DE PAGO DEL CRÉDITO O BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD

- 5.1. Se pagará el importe del Crédito o Bonificación por Productividad que corresponda al trabajador, conforme a la evaluación trimestral correspondiente.
- 5.2. El pago será efectuado en forma trimestral, haciéndose efectivo en el transcurso del mes inmediato siguiente al vencimiento de cada trimestre del año, conforme han sido precisados en el numeral 1.1.
- 5.3. El monto máximo trimestral del Crédito o Bonificación por Productividad (C.P.) para cada trabajador, se determinará multiplicando el porcentaje (%) asignado al Grupo en el que el trabajador se encuentra calificado por la remuneración básica mensual aplicable y por 15.8 remuneraciones, dividiendo su resultado entre cuatro.

$$\text{Fórmula C.P.} = \frac{\% \text{ según grupo} \times \text{Rem. Básica Aplicable} \times 15.8}{4}$$

- 5.4. Los trabajadores calificados en cualquiera de los Grupos, que no cumplan con alcanzar en cada mes, por lo menos el 70% de la metas individuales y por Equipos propuestas (70 puntos), no tendrán derecho a percibir pago alguno por este concepto en dicho mes.
- 5.5. El personal calificado en el GRUPO "E" no tendrá derecho a percibir el Crédito o Bonificación por Productividad durante el

trimestre al que corresponda aplicar la Evaluación del Desempeño.

## 6. CARACTERÍSTICAS

- 6.1 Se abona en columna específica de la Planilla a fin de que pueda identificarse el rubro en forma indubitable.
- 6.2. No forma parte del Haber Básico del trabajador.
- 6.3. El Crédito o Bonificación por Productividad trimestral comprende los siguientes conceptos:
  - 6.3.1. Remuneración Vacacional;
  - 6.3.2. Gratificación Vacacional;
  - 6.3.3. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad;
  - 6.3.4. Asignación Escolar; y,
- 6.4. Será considerado base de cálculo para la Compensación por Tiempo de Servicios.
- 6.5. Se encuentra completamente excluido para el cómputo de la remuneración personal de cada trabajador.

## 7. OTRAS NORMAS APLICABLES

- 7.1. En la calificación de Récord Laboral los permisos médicos se computarán como días asistidos.
- 7.2. Los días de goce de Licencia Sindical se considerarán como días trabajados al 100% (Cien por ciento) para los efectos de la calificación.



**TERCERO.- BONIFICACION ESPECIAL EXTRAORDINARIA**

LA EMPRESA otorgará por única vez a cada uno de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención colectiva y con el carácter de Bonificación Especial Extraordinaria la suma de S/. 1,553.00.00 (Mil Quinientos cincuenta y tres y 00/100 Nuevos Soles). Dicho monto no tiene carácter remunerativo conforme a lo previsto por el artículo 7° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordante con el inciso a) del artículo 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

**CUARTO.- CLAUSULA DELIMITADORA.- AMBITO**

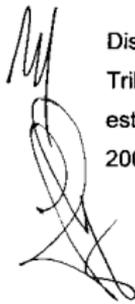
La presente convención colectiva es de aplicación a todos los trabajadores de LA EMPRESA que cuente con tres meses de servicios al 1° de enero de 2001. No alcanza al personal de dirección y de confianza.

**QUINTO.- VIGENCIA**

La presente convención colectiva tendrá vigencia de un año, computada a partir del 1° de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001.

**II. HONORARIOS Y GASTOS**

Dispóngase el pago de los honorarios profesionales a los miembros del Tribunal Arbitral, así como el reembolso de los gastos incurridos conforme a lo estipulado en la Cláusula Décima del Compromiso Arbitral de 18 de abril de 2001.



Regístrese, comuníquese a las partes y devuélvase los autos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley. (Fdo.)

P. 5<sup>o</sup> dice 2000  
debe decir 2001 *RM*



**PEDRO G. MORALES CORRALES**

Presidente del Tribunal Arbitral



**ADOLFO CIUDAD REYNAUD**

Arbitro



**JOSE FRANCISCO SIVALDO PRATO**

Arbitro